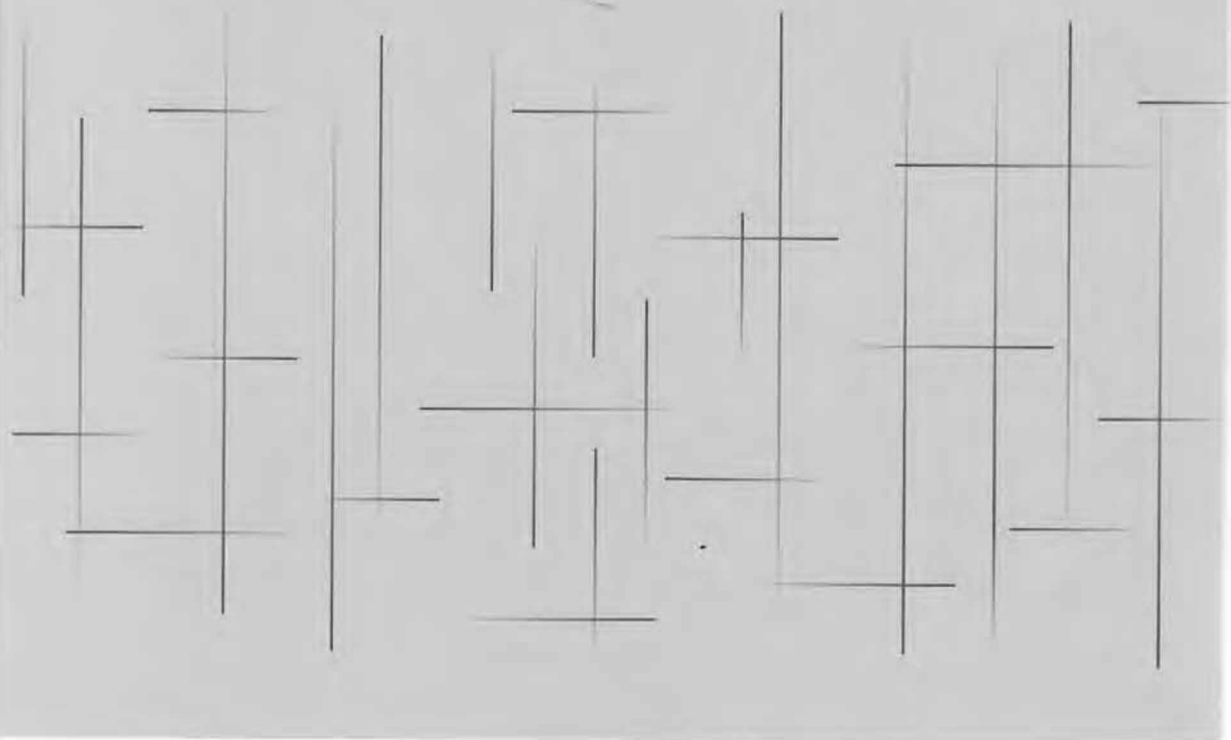


Akademia Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie

Instytut Oświaty Pedagogicznej i Oświaty Dorosłych
Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy

EDUKACJA ZAWODOWA I USTAWICZNA

redakcja naukowa
Nella Nyczkało • Adam Solak



ОЛЕКСАНДР ДІДЕНКО

Електронні підручники у підготовці майбутніх
кваліфікованих робітників: досвід застосування 216

ТЕТЯНА ШАХРАЙ

Становлення професійної ідентичності майбутніх педагогів.... 225

CZĘŚĆ IV

GLOBALIZACJA, RYNEK PRACY, OŚWIATA ZAWODOWA

НЕЛЛЯ НИЧКАЛО

Особливості розвитку української професійної освіти: досвід,
суперечності, перспективи 239

ЮРІЙ МАРШАВІН

Методологічні та прикладні засади оцінювання ефективності
професійного навчання безробітних 248

ВАЛЕНТИНА РАДКЕВИЧ

Інноваційні засади управління персоналом підприємств..... 259

RAFAŁ PIWOWARSKI

Rozwój zawodowy nauczycieli – perspektywa międzynarodowa
i polska 268

ЛЮБОВ ПОМИТКІНА

Використання наративного методу у процесі дослідження
особливостей професійного самовизначення студентської
молоді 283

MARIAN PIEKARSKI

Przydatność zawodowa – uniwersalizm koncepcji Kazimierzy
Korabiewskiej-Nowackiej..... 292

ADAM SOLAK

Komunikacja interpersonalna w miejscu pracy 306

ІННОВАЦІЙНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Необхідність удосконалення управління персоналом підприємств зумовлена насамперед вимогами міжнародних стандартів якості, що передбачають використання конкретних вимірних і визначених у часі цілей, а також потребою прийняття управлінських рішень на основі об'єктивної та оперативної інформації про ефективність кадрових процесів¹. За цих умов розвиток системи управління персоналом підприємств доцільно розглядати як цілеспрямовану діяльність працівників усіх структурних підрозділів цих підприємств, яка включає розробку стратегії кадрової політики та концепції управління персоналом. Їх реалізація досягається шляхом приведення у відповідність до вимог ринку інноваційної праці цілей, форм, методів і процедур управління персоналом, а також можливості їх трансформації².

Від характеру технологічних процесів і функціональних дій персоналу підприємств залежить інноваційний потенціал конкретного підприємства. Використання найвищих технологічних досягнень висококваліфікованим персоналом створює можливості для розвитку інноваційних процесів та підвищення конкурентоспроможності підприємств і, зрештою, країни в цілому.

Водночас на більшості вітчизняних підприємств управління персоналом ще недостатньо ефективне. Це пов'язано з тим, що надто складно знайти відповідно підготовлених фахівців, доводиться власними силами готувати їх для потреб підприємства: працівники мають інтелект, їхня реакція на процеси виробництва емоційно усвідомлена, відтак взаємодія між керівництвом підприємства і робітниками є двосторонньою; працівники схильні до постійного вдосконалювання й саморозвитку, що є найбільш важливою та довготривалою запорукою підвищення ефективності діяльності підприємства; трудове життя людини

¹ Закон України «Про інноваційну діяльність» [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – мова укр.

² *Стеценко Н.А.* Формування системи управління персоналом підприємств машинобудування: автореф. дис. ... канд. економ. наук : 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (машинобудування)»/ Н.А. Стеценко; Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2008.

продовжується в сучасному суспільстві 30–50 років, тобто відносини між працівником і підприємством можуть бути довготерміновими; люди приходять до підприємства усвідомлено, з чітко визначеними цілями та чекають від нього допомоги або можливості реалізації цих цілей; при звільненні працівника підприємство втрачає не лише фахівця із набутим досвідом, а й фактично знижує свій людський потенціал, а також стикається із загрозою втрати конфіденційної інформації³.

З огляду на те, що інноваційні процеси – це процеси, у ході яких інновації перетворюються з ідеї на конкретний продукт, технологію чи послугу та поширюються при практичному використанні, більшість підприємств зацікавлені в таких системах управління, які сприяли б здійсненню якісного контролю за перебігом інноваційних процесів, прийняттю ефективних управлінських рішень⁴. Йдеться про *інноваційний менеджмент, бізнес-планування інноваційних проектів та бюджетування інноваційних процесів*. Зокрема, *інноваційний менеджмент* як підсистема управління інноваційними процесами широко застосовується в діяльності підприємств, для яких характерне: створення новітньої техніки, виробничих технологій та пов'язаної з їх використанням інфраструктури; модернізація технологічних процесів; вироблення нових принципів організації праці; наявність капіталу й трудового потенціалу із відповідним рівнем професійної компетентності.

Значущість *інноваційного менеджменту* полягає в одержанні найоптимальнішим способом економічних результатів діяльності підприємств шляхом: прогнозування інновацій, можливих техніко-технологічних змін; планування інноваційної діяльності; організації інноваційних процесів; координації діяльності всіх ланок системи управління, окремих спеціалістів; мотивації і стимулювання працівників підприємств до створення інновацій; контролю за реалізацією інноваційних процесів⁵.

Зміст *інноваційного менеджменту* позначається на результатах виробничої діяльності персоналу підприємств. Йдеться про розробку й запровадження інноваційної продукції з метою надання їй більшої оригінальності; зняття з виробництва застарілої продукції, залучення до виробничої діяльності нових ресурсів і нових технологій; освоєння нових методів організації виробництва й праці персоналу підприємств тощо⁶. Це,

³ Шира Т.Б. Кадрова безпека : методичні засади гарантування / Т.Б. Шира // Формування рин. відносин в Україні. – 2014. – № 4 (155). – С. 206–209.

⁴ Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети: монографія / за ред. З.С. Варналія. – К : НІСД. – 2007. – 820 с.

⁵ Захарченко В.І. Інноваційний менеджмент : теорія і практика в умовах трансформації економіки : навч. посіб. / В.І. Захарченко, Н.М. Корсікова, М.М. Меркулов. – К. : Центр учб. літ.-ри. – 2012. – 456 с.

⁶ Федулова Л.І. Менеджмент організацій : підручник / Л.І. Федулова. – К. : Либідь. – 2004. – 448 с.

в свою чергу, потребує створення високопродуктивних робочих місць й, відповідно, забезпечення їх кваліфікованими працівниками, здатними працювати у постійно технологічно поліпшуваних умовах, демонструючи ключові та професійні компетенції з урахуванням вимог і специфіки інноваційних та виробничих процесів.

Особливе значення надається здатностям персоналу працювати на підприємствах, які функціонують в системі «аутсорсінгу». Йдеться про передачу деяких функцій організації зовнішнім виконавцям (аутсорсерам, субпідрядникам, висококваліфікованим працівникам сторонньої фірми) або відмову компанії від власного бізнес-процесу і придбання послуг з реалізації цього бізнес-процесу в іншій, спеціалізованій організації тощо. Для підприємств наукоємких галузей аутсорсінг стає однією з ефективних форм промислової реструктуризації. До основних чинників діяльності підприємств в системі аутсорсінгу належать: відсутність у них власного дорогого устаткування; сезонні коливання попиту на продукцію тощо⁷.

Результати досліджень свідчать, що більше 1% зайнятих людей у Західній Європі й США входять до штату компаній, що спеціалізуються винятково на лізингу персоналу⁸. На відміну від країн Західної Європи й США в Україні практично немає чисто лізингових компаній, які пропонують у лізинг спеціалістів із числа своїх штатних співробітників. За цих умов зростає значний попит на стандартизацію виробничої діяльності, зокрема, уніфікацію правил ділового документообігу та адміністрування, бухгалтерського обліку й управління фінансами, всезагальний перехід до нової системи контролю якості діяльності персоналу підприємств.

В управлінні інноваційними процесами й, зокрема, персоналом підприємств важливим є *бізнес-планування інноваційних проектів*. Його суть полягає в проектному підході до розв'язання завдань виробничого та організаційного характеру. При цьому *бізнес-планування інноваційних проектів* розглядається як система взаємопов'язаних цілей і програм їхнього досягнення, що є комплексом науково-дослідних, дослідно-конструкторських, виробничих, організаційних, фінансових, комерційних та інших заходів, відповідним чином організованих, оформлених проектною документацією та які забезпечують ефективне вирішення конкретного науково-технічного завдання (проблеми), вираженого в кількісних показниках, і приводять до інновації⁹.

⁷ Жарінова А.Г. Модель оцінки доцільності аутсорсінгу знань у процесі розвитку персоналу / А.Г. Жарінова // Формування ринку відносин в Україні. – 2011. – № 9 (124). – С. 209–213.

⁸ Promotion [електронний ресурс] Аутсорсинг персонала, временный персонал, лизинг персонала. – Режим доступу :<http://freshout.ru/>. – мова рос.

⁹ Дудар Т.Г. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Т.Г. Дудар, В.В. Мельниченко. – Тернопіль : Екон. думка. – 2008. – 250 с.

На думку А.В. Череп, *бізнес-планування інноваційних проектів* треба розуміти як інструментарій управління окремими проектами, що мають на меті планування, розробку й впровадження інноваційних ідей, виробництво інноваційних товарів¹⁰. За цих умов для підприємств значущими об'єктами управління є бізнес-плани або інноваційні проекти професійного розвитку їхнього персоналу.

Найбільш ефективною системою управління інноваційними процесами на підприємствах, у тому числі управління персоналом, є їх *бюджетування*. Воно слугує насамперед інструментом фінансового планування, визначення ресурсів підвищення ефективності виробничої діяльності та інноваційного розвитку персоналу, а також засобом удосконалення ринкових відносин тощо¹¹.

Окрім того, *бюджетування* можна представити у вигляді управлінської технології, згідно з якою забезпечується ефективне використання матеріальних і людських ресурсів у реалізації інноваційних процесів. Це, як стверджує А.В. Череп, допоможе охопити всі функціональні сфери діяльності підприємств, у тому числі управління персоналом¹². До стратегічних цілей бюджетування управління персоналом входить: формування кадрового складу відповідно профілю виробничої діяльності та професійно-кваліфікаційної структури; створення необхідних умов для всебічного й гармонійного розвитку людини, реалізації

її професійних знань, здібностей та навичок у процесі виробничої діяльності; забезпечення неухильного підвищення продуктивності і якості праці; розвиток спеціальних здібностей та безперервне удосконалення професійної майстерності працівників на основі високої професійної підготовки й культури; систематичне оновлення і розширення професійних знань, умінь й навичок усіх категорій працівників, сприяння постійному професійно-кваліфікаційному ростові кадрів тощо¹³.

Не менш важливим компонентом інноваційного управління персоналом є: маркетинг персоналу, що включає аналіз ринку праці, формування системи найму і використання персоналу, дослідження суб'єктів ринку, визначення вимог до персоналу; проектування форм і методів добору,

¹⁰ Череп А.В. Управління інноваційними процесами на підприємстві: сучасні підходи та перспективи / А.В. Череп, В.О. Лігузова // Формування ринку відносин. – 2014. – № 4 (155). – С. 43–46.

¹¹ Ткаченко С.А. Функціональна підсистема «бюджетування» в забезпеченні інноваційного розвитку промислового підприємства / С.А. Ткаченко // Екон. науки : Серія «Облік і фінанси». – Вип. 7 (25). – Ч. 5. – 2010.

¹² Череп А.В. Управління інноваційними процесами на підприємстві: сучасні підходи та перспективи / А.В. Череп, В.О. Лігузова // Формування ринкових відносин. – 2014. – № 4 (155). – С. 43–46.

¹³ Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика : монография / Г.В. Щекин. – К.: МАУП. – 2000. – 576 с.

оцінки й атестації персоналу тощо¹⁴. У цьому контексті важливо, щоб розвиток системи управління персоналом ґрунтувався як на загальних, так і спеціальних принципах управління персоналом. Із загальних принципів В.І. Ковальова виділяє системність, гуманізацію, а із спеціальних – корпоративний демократизм, конкурентоспроможність, соціальне партнерство, професіоналізм, соціальну відповідальність, ефективність¹⁵. Наприклад, згідно з принципом соціальної відповідальності уможливорюється реалізація соціально-відповідальної політики підприємств щодо розвитку персоналу, як такої, що є джерелом стабільності підприємств і лояльності працівників, а з іншого – стимулом до дій, спрямованих на розвиток й зростання працівників конкретного підприємства, одночасно формуючи у них почуття соціальної захищеності¹⁶.

Розвиток персоналу підприємств на засадах соціальної відповідальності уможливорює підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів, зростання професіоналізму працівників. Нині у багатьох розвинутих країнах світу соціальна відповідальність функціонує як стійкий соціальний інститут, який водночас є і людиноорієнтованим, і раціональним, і ефективним. Формування й розвиток цього інституту є реакцією на необхідність вирішення гострих економічних, екологічних, соціальних, соціокультурних та інших проблем сьогодення¹⁷.

У забезпеченні ефективного управління персоналом підприємств важливу роль відіграє принцип зворотного зв'язку. Суть цього принципу в тому, що керівні впливи суб'єкта управління на соціальну систему як об'єкт цього управління та відповідна командна інформація мають формуватися виключно на основі даних, що надходять від об'єкта управління до його суб'єкта і свідчать про стан об'єкта, характер його функціонування й реакцію на ті чи інші керівні впливи та зовнішні збурення¹⁸. Йдеться про зміну напрямів інформаційних потоків в управлінській взаємодії, що надає їй суб'єкт-суб'єктного характеру. Принцип зворотного зв'язку в управлінні персоналом підприємств виявляється в тому, що підприємства, тісно взаємодіючи між собою

¹⁴ *Мажура І.А.* Стратегічне управління персоналом підприємств / І.А. Мажура, С.М. Невмержицька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 4 (155). – С. 203–206.

¹⁵ *Ковальова В.І.* Управління поведінкою персоналу виробничої організації : автореф. дис. ... канд. економ. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / В.І. Ковальова ; Харків. нац. екон. ун-т. – Х., 2008.

¹⁶ *Грішнова О.* Розвиток персоналу як пріоритетний напрям реалізації соціальної відповідальності бізнесу / О. Грішнова, І. Когут // Україна : аспекти праці. – 2012. – № 8. – С. 10–15.

¹⁷ *Колот А.М.* Наука про працю : теоретико-методологічне оновлення / А.М. Колот // Україна : аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 45–49.

¹⁸ *Кремень В.Г.* Філософія управління : підруч. / В.Г. Кремень, С.М. Пазініч, О.С. Пономарьов. – Вид. 2-ге, доповн. і перероб. – Х. : НТУ : «ХП». – 2008. – 524 с. (129 с.).

у процесі трудової діяльності, не тільки виконують роботи, створюють новий продукт та надають послуги, а й формують вільні економічні відносини, як зовнішні (між виробниками), так і внутрішні (між співробітниками), спрямовані на творчу, виробничу й організаційну роботу всього підприємства.

Удосконалення процесу планування та управління персоналом позитивно позначатиметься на ефективній діяльності підприємств, досягненні ними необхідного рівня кадрової безпеки, що охоплює організацію системи найму та професійного навчання працівників. У цих процесах особливе значення має мотивація до праці, як найважливіша функція інноваційного менеджменту, що полягає в заохоченні працівників досягати визначених підприємствами виробничих цілей через систему спонукальних чинників (мотивів, потреб, стимулів тощо), а також значного зростання професійної активності працівників. Визначальними внутрішніми чинниками мотивації праці є: участь персоналу в інноваційних виробничих процесах, високий рівень їхньої відповідальності, можливість самореалізації, задоволення від виконаної роботи та її результатів, взаємоповага, взаєморозуміння, продуктивна комунікація між колегами, персоналом усіх рівнів, визнання заслуг і переваг професійної діяльності працівників керівництвом, самоповага, лідерство, особистий авторитет¹⁹.

Серед багатьох чинників мотивації інноваційної праці матеріальна винагорода не завжди є вирішальною для працівників інноваційно активних підприємств, оскільки йдеться про носіїв творчого потенціалу. Для них важливішими стають самореалізація, досягнення успіху у своїй професії, свобода у виборі роботодавця, умов праці та економічна незалежність у прийнятті рішень, вибору форм і методів професійного зростання в трудовому колективі, а також удосконалення особистісних й професійно важливих якостей.

Результатом управління персоналом на інноваційних засадах є інноваційна культура підприємств. Згідно із Законом України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», інноваційна культура розглядається як складова інноваційного потенціалу, що характеризує рівень освітньої, загальнокультурної та соціально-психологічної підготовки особистості і суспільства в цілому, досприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку економіки країни на інноваційних засадах²⁰. Інноваційна культура підприємств повинна забезпечувати сприйняття персоналом нових ідей, готовність і здатність підтримувати та реалізовувати нововведення. Вона відображає ціннісну орієнтацію

¹⁹ Андрусь О.І. Мотивація як фактор управління діяльністю персоналу / О.І. Андрусь // Формування ринк. відносин в Україні. – 2014. – № 2 (153). – С. 119–123.

²⁰ Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 16.01.2003 № 433-IV [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>. – мова укр.

персоналу, яка закріплена знаннями, уміннями й навичками, а також мотивами і нормами поведінки.

Принагідно зазначимо, що інноваційна культура як особлива форма людської культури породжує тісний взаємозв'язок з іншими її формами, насамперед із правовою, управлінською та організаційною. Розвиток інноваційної культури виступає могутнім організаційно-управлінським і правовим імпульсом для роботи механізму саморегулювання працівників на підприємстві, що породжує організацію, упорядкований процес з певною структурою відносин, правил поведінки та відповідальністю працівників²¹.

Інноваційна культура вітчизняних підприємств формується на основі високо розвинених організаційної та корпоративної культур. Зокрема, про високий рівень організаційної культури свідчить: вмотивованість працівників до знань і розробки інновацій; націленість на результат; якісна робота в команді; прагнення досягати високого професіоналізму; спілкування з колегами на семінарах, виставках, конференціях (поза роботою); свобода висловлювання думок, ідей; свобода творчості²². Рівень корпоративної культури підприємств виявляється через систему стосунків персоналу підприємств, які характеризуються їхнім ставленням до своєї професійно-трудової діяльності, до підприємства як до об'єктивної умови здійснення професійно-трудової діяльності і реалізації свого ставлення до неї, функціональними й міжособистісними стосунками працівників, суб'єктної умови реалізації свого ставлення до інноваційної діяльності та до підприємства.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що серед основних чинників, які впливають на інноваційну активність вітчизняних підприємств, є наявність висококваліфікованого персоналу, задіяного у розробці й запровадженні сучасних виробничих технологій та інших інновацій. Відповідно використання інноваційних систем управління персоналом підприємств уможливорює діяльність керівного складу з розробки і реалізації Стратегії кадрової політики (планування, формування, перерозподіл, раціональне використання й адаптація працівників на робочому місці), а також сукупність комплексних управлінських дій, спрямованих на формування конкурентоспроможного і професійно мобільного трудового потенціалу, розвиток професійної компетентності, належного рівня кваліфікації, професійно важливих якостей, у тому числі позитивної мотивації до інноваційної праці й безперервного професійного розвитку.

²¹ Ганущак-Єфіменко Л.М. Інноваційна культура як напрям управління розвитком інноваційного потенціалу підприємств / Л.М. Єфіменко, А.О. Сігайов // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 2 (141). – С. 58–61.

²² Robbins S.P. Essentials of Organizational Behavior. – N.J. : Hall, 1992. – 346 s.

Використані джерела

1. Андрусь О.І. Мотивація як фактор управління діяльністю персоналу / О.І. Андрусь // Формування ринк. відносин в Україні. – 2014. – № 2 (153). – С. 119–123.
2. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети : монографія / за ред. З.С. Варналія. – К. : НІСД. – 2007. – 820 с.
3. Дудар Т.Г. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. / Т.Г. Дудар, В.В. Мельниченко. – Тернопіль : Екон. думка. – 2008. – 250 с.
4. Ковальова В.І. Управління поведінкою персоналу виробничої організації: автореф. дис. ... канд. економ. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / В.І. Ковальова; Харків. нац. екон. ун-т. – Х., 2008.
5. Кремень В.Г. Філософія управління: підруч. / В.Г. Кремень, С.М. Пазініч, О.С. Пономарьов. – Вид. 2-ге, доповн. і перероб. – Х. : НТУ : «ХП». – 2008. – 524 с. (129 с.).
6. Ткаченко С.А. Функціональна підсистема «бюджетування» в забезпеченні інноваційного розвитку промислового підприємства / С.А. Ткаченко // Екон. науки: Серія «Облік і фінанси». – Вип. 7 (25). – Ч. 5. – 2010.
7. Федулова Л.І. Менеджмент організацій: підручник / Л.І. Федулова. – К.: Либідь. – 2004. – 448 с.
8. Череп А.В. Управління інноваційними процесами на підприємстві : сучасні підходи та перспективи / А.В. Череп, В.О. Лігузова // Формування ринк. відносин. – 2014. – № 4 (155). – С. 43–46.
9. Promotion [электронный ресурс] Аутсорсинг персонала, временный персонал, лизинг персонала. – Режим доступа :
10. Robbins S.P. Essentials of Organizational Behavior. – N.J.: Hall, 1992. – 346 s.
11. Ганущак-Єфіменко Л.М. Інноваційна культура як напрям управління розвиток інноваційного потенціалу підприємств / Л.М. Єфіменко, А.О. Сігайов // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 2 (141). – С. 58–61.
12. Грішнова О. Розвиток персоналу як пріоритетний напрям реалізації соціальної відповідальності бізнесу / О. Грішнова, І. Когут // Україна : аспекти праці. – 2012. – № 8. – С. 10–15.
13. Жарінова А.Г. Модель оцінки доцільності аутсорсінгу знань у процесі розвитку персоналу / А.Г. Жарінова // Формування ринк. відносин в Україні. – 2011. – № 9 (124). – С. 209–213.
14. Закон України «Про інноваційну діяльність» [електронний ресурс]. – Режим доступу :
15. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 16.01.2003 № 433-IV [електронний ресурс]. – Режим доступу :
16. Захарченко В.І. Інноваційний менеджмент : теорія і практика в умовах трансформації економіки : навч. посіб. / В.І. Захарченко, Н.М. Корсікова, М.М. Меркулов. – К.: Центр учб. літ-ри. – 2012. – 456 с.
17. Колот А.М. Наука про прац : теоретико-методологічне оновлення / А.М. Колот // Україна : аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 45–49.
18. Мажура І.А. Стратегічне управління персоналом підприємств / І.А. Мажура, С.М. Невмержицька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 4 (155). – С. 203–206.

19. *Стеценко Н.А.* Формування системи управління персоналом підприємств машинобудування: автореф. дис. ... канд. економ. наук : 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (машинобудування)»/ Н.А. Стеценко; Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2008.
20. *Шира Т.Б.* Кадрова безпека: методичні засади гарантування / Т.Б. Шира // Формування рин. відносин в Україні. – 2014. – № 4 (155). – С. 206–209.
21. *Щекин Г.В.* Социальная теория и кадровая политика: монография / Г.В. Щекин. – К.: МАУП. – 2000. – 576 с.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Резюме

Наголошується на необхідності запровадження інноваційних підходів до професійного розвитку персоналу вітчизняних підприємств. Схарактеризовано найефективніші інноваційні системи управління персоналом, серед яких: інноваційний менеджмент, бізнес-планування інноваційних проектів та бюджетування інноваційних процесів. Обґрунтовано чинники мотивації інноваційної праці в умовах високотехнологічного виробництва: високий рівень відповідальності, участь персоналу в інноваційних виробничих процесах, можливість самореалізації, задоволення від виконаної роботи та її результатів, матеріальна винагорода тощо. Розкрито компоненти інноваційного управління персоналом: маркетинг персоналу, проектування форм, методів добору, оцінювання й атестації персоналу. Викладено зміст поняття інноваційної культури як складової інноваційного потенціалу персоналу підприємств.

Ключові слова: управління персоналом, високотехнологічні галузі, інноваційна активність підприємств, інноваційні системи управління персоналом підприємств, аутсорсинг, маркетинг персоналу, інноваційна культура персоналу підприємств.

INNOVATIVE APPROACHES TO STAFF MANAGEMENT OF AN ENTERPRISE

Summary

The article emphasizes the necessity of implementing the innovative approaches on professional staff development of homeland enterprises. The most efficient innovative systems of staff management are characterized. There are innovative management, business planning of innovative projects and budgeting of innovative processes among them. Motivation factors of innovative labour under the conditions of hi tech work are justified. They are the high level of responsibility, participation of personnel in innovative industrial processes, possibilities of personal fulfillment, satisfaction on completed work and its results, material remuneration etc. Components of innovative staff management are listed as personal marketing, selective forms and methods projecting, personnel assessment and attestation. The content of the meaning of innovative culture as a component of innovative potential of personnel at enterprises is represented.

Key words: staff management, hi tech personnel, innovative activity of enterprises, innovative systems of staff management, outsourcing, personnel marketing and innovative culture of staff of enterprises.